CGT CHU NANTES

la cgt

Nantes, le 20 novembre 2026

A

Madame Stéphanie RIST
Ministre de la Santé, des Familles, de l'Autonomie et des Personnes handicapées
14, avenue Duquesne
75350 PARIS 07 SP

LETTRE OUVERTE

Objet : Management toxique
Risque Psycho-sociaux sévères
Dépenses abusives et inappropriées
Organisations de travail délétères au CHU de NANTES
Maladies nosocomiales avec décès de bébés

Madame la Ministre,

Nous vous sollicitons sur la situation préoccupante au CHU de NANTES dans un contexte de management toxique avec la mise en œuvre d'organisation de travail délétères pouvant entrainer des risques psycho-sociaux majeurs pour les professionnels de cet établissement et par conséquence un risque de sécurité majeur pour la prise en charge des usagers comme dernièrement en soins intensifs de néonatologie avec le décès de deux bébés, décès imputables à une maladie nosocomiale.

Si la politique nationale par le déploiement de plans d'économies dans les hôpitaux ne permet pas aux établissement de créer l'emploi nécessaire pour améliorer les conditions de travail des hospitaliers, d'ouvrir des lits en nombre suffisant pour répondre aux besoins de santé sur notre territoire, la politique menée par Monsieur EL SAIR, directeur général du CHU de NANTES est sans précédent au CHU de NANTES en terme de risques psycho-sociaux sévères, de dépenses inappropriées et abusives, surnommé le Directeur Bling-Bling, alors que cet argent public pourrait servir à l'emploi, au matériel, à l'amélioration des conditions de travail.

A titre d'exemple depuis son arrivée au CHU de NANTES : 86 000 euros pour la pose de la première pierre sous forme d'un Légo « Ile de Nantes » ; 185 000 pour un logo ; 32 000 euros pour une petite fête à Stéréolux ; les restaurants abusifs ; des séminaires exorbitants comme celui de la direction au Best western à Clisson établissement 4 étoiles ; pendant que les professionnels-les se voient refuser des moyens pour prodiguer des soins de qualité, en toute sécurité comme par exemple le service de réanimation, de soins intensifs de néonatologie où deux bébés sont décédés pour avoir contracté une maladie nosocomiale… Cette politique d'externalisation du bio nettoyage dans tous les secteurs sensibles au CHU de NANTES n'est pas sans conséquences comme par exemple des PTI (plateau technique interventionnelle) où la prestation de bio nettoyage de fin de programme n'a pas été réalisée par la société privée « ATALIAN » durant plusieurs jours alors que l'on a continué à prendre en charge des patients dans ces salles interventionnelles ; ou bien encore des infirmières qui sont obligées en cancérologie de commencer par faire le bionettoyage avant de commencer à passer les traitements de chimiothérapie aux patients-tes parce que le prestataire n'a pas réalisé la prestation dont il est en charge quotidiennement ; le vestiaire des parents en soins intensifs de néonatologie dont la prestation reste à désirer par ce même prestataire puisque le vestiaire est sale, les toilettes du vestiaire sont sales ; la paroi de douche est moisie et après on ne peut que s'étonner que des petits patients vulnérables contractent une maladie nosocomiale et en décèdent. Sans compter l'absence de

professionnels en nombre suffisant pour prodiguer des soins en toute sécurité et pouvoir accueillir les parents et les personnes extérieures au service ; l'absence de remplacement des arrêts maladies et des absences programmées comme les congés de maternité en soins intensifs de néonatologie et dans bien d'autres services contribuent à ce risque de contracter une maladie nosocomiale. C'est toujours plus facile de faire culpabiliser les professionnels-les ou bien les familles de victimes de ces maladies nosocomiales qui ont provoqué des décès, que de prendre ses responsabilités en tant qu'employeur pour sécuriser les soins et préserver aussi la santé des professionnels-les. Cette société des prestations de bionettoyage externalisée « ATALIAN » qui pourtant ne répondait pas à ses obligations de résultats a pourtant été reconduite en 2025, Etonnant !!! La raison serait la loi des marchés publics ???

1- **Management toxique**

Déjà deux décès d'agents du CHU de NANTES qui se sont suicidés suite à leur licenciement, alors que ces professionnels **avaient menacé de mettre fin à leurs jours s'ils étaient licenciés**, alors qu'un agent devait bénéficier d'un congé de longue maladie validé par le conseil médical départemental, un avis porté préalablement au conseil de discipline à la connaissance du chef d'établissement ; pour l'autre professionnel un licenciement pour insuffisance au travail alors qu'il s'agissait aussi d'un problème de santé, tous deux, père de famille. **Deux décisions de licenciements qui ont été prises par le chef d'établissement en toute connaissance de cause,** des sanctions disproportionnées, qui ont participé au suicide de ces deux professionnels.

-une tentative de suicide sur le lieu de travail. Ce professionnel de direction a essayé de mettre fin à ses jours dans son bureau. Cette tentative de suicide a été reconnue imputable au service. Dans ce contexte une expertise indépendante a été réalisée et vient confirmer ce mangement toxique.

Extrait de cette expertise page 40 :

« Une organisation aux modes de fonctionnement qui ont profondément évolués pouvant engendrer une certaine insécurité et un sentiment de perte de reconnaissance. ***Une évolution importante du mode de fonctionnement managérial impulsé par un nouveau DG.*** *Le débat et les interactions y sont présentés comme peu aisés dans la mesure où les réunions regroupent 38 directeurs et qu'il n'y a pas de tour de table institué. La participation au CODIR (réunissant les directeurs de pôles et de plateformes) des directeurs adjoints est très ponctuelle sur demande de présentation de projet spécifique. Le vécu de ces réunions est assez hétérogène selon les intéressés et si pour certains l'émission d'idées alternatives peut être réalisée, pour les autres elle semble plus complexe.* ***La crainte d'être jugé est présente pour plusieurs personnes. Il est rapporté par certains des propos tenus par le DG sur le travail effectué comme difficile à recevoir, qualifiés parfois de « rugueux », « scolaires », « dépréciatifs » et pouvant conduire jusqu'au sentiment d'humiliation, un sentiment cité plusieurs fois en entretien. Pour certains il est ainsi jugé préférable de travailler auparavant les présentations de projets dans les pôles afin de se sentir plus sécurisé le jour J ».***

-Des épuisements professionnels en augmentation qui sont systématiquement rejetés par l'employeur même dans un contexte où toutes les pièces du dossier sont concordantes pour déterminer le lien direct avec le travail (expertises favorables, avis du conseil médical favorables etc...) ; des jugements favorables même en appel, puisque le CHU se permet de contester ces décisions devant la cour administrative de Nantes pour mettre à mal un peu plus ces professionnels désabusés et abîmés par le travail ; par ce management toxique ; par ces organisations de travail délétères, inhumaines... Un employeur peu scrupuleux de leur état de santé !

-Une condamnation du CHU de NANTES, dont il est le chef d'établissement, pour harcèlement moral et l'octroi de la protection fonctionnelle à l'encontre d'une Pédiatre du CHU de NANTES. Malgré cette condamnation aucune mesure corrective n'est mise en place, bien au contraire, le CHU essaie d'alimenter à charge le dossier de cette praticienne et continue de la priver de son activité.

De nombreuses situations de management toxique dans cette institution qui dégradent la santé des professionnels-les couvertes par cette direction générale et du personnel à l'image du management du chef d'établissement.

Ce management insupportable qui dégrade la santé des professionnels-les et qui tue doit immédiatement cesser !
La vie des professionnels-les n'est pas une option économique envisageable !

2- **Organisations de travail délétères au CHU de NANTES**

En vue du déménagement du CHU de NANTES sur l'Ile de Nantes, Monsieur EL SAIR, Directeur Général s'obstine à développer et imposer des organisations de travail en 12h dans des secteurs où les professionnels-les sont

majoritairement opposés-es à ces amplitudes horaires comme par exemple dernièrement dans le service des urgences où tous les professionnels-els brancardiers-ières de nuit sont à l'unanimité contre ces 12h ; ou bien encore dans le service des soins intensifs de néonatologie où 65,91% des personnels « jour/nuit » se sont prononcés-es contre cette organisation de travail qui n'est pas sans conséquence sur la santé des professionnels-les.

Si le décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 qui régit le temps de travail dans la FPH, en son article 7, autorise un temps de travail pouvant atteindre 12 heures consécutives, il précise que ce temps de travail doit être **dérogatoire** et **motivé par des exigences de contraintes du service public**. Ces contraintes doivent être suffisamment motivées pour pouvoir déployer cette organisation de travail, qui a long terme est délétère pour la santé des professionnels-elles « Fiche INRS : organisation de travail en 2 x 12h : les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs ».

Les missions et les activités des brancardiers-ières de nuit dans le service des urgences ne justifient pas une telle organisation de travail. Rien ne justifie ou ne participe à démontrer que le dépassement de 10h heures de travail de nuit est nécessaire. Le dicteur général s'obstine à ne pas vouloir répondre à nos sollicitations par mail ou bien encore à ma sollicitation en tant que membre du conseil de surveillance sur la motivation de cette organisation de travail qu'il veut imposer aux professionnels-elles contre à l'unanimité, en quoi ces contraintes de service public ou bien de continuité de soins sont-elles motivées ? Aucun élément objectif en termes d'organisation des soins n'est démontré, bien au contraire, ces professionnels sont exposés aux troubles musculo squelettiques (pousser - tirer - tracter - soulever - transporter - marcher de très longue distances toute la nuit pour transférer les patients dans les services de soins) et à un risque psycho social puisqu'ils rejettent à l'unanimité cette organisation de travail délétère.

Quant aux avis émis par le CSE, là encore malgré un vote à l'unanimité contre, Monsieur EL SAIR, directeur général du CHU de NANTES met en place ces organisations de travail délétères bien souvent motivées par un vote favorable des professionnels-les à défaut de proposer une autre alternative aux professionnels-les pour améliorer leurs conditions de travail. Dans des cas précis, cette organisation de travail a été rejetée à l'unanimité par les brancardiers-ières du service des urgences et à la majorité par les personnels travaillant aux soins d'intensifs de néonatologie. Malgré la contestation des personnels-les de ces services, Monsieur EL SAIR, Directeur Général imposera sa politique organisationnelle de travail en 12h quitte à produire de la souffrance au travail, quitte à déstabiliser l'environnement familial de ses professionnels-les, quitte à perdre des compétences particulières comme celles que détiennent les professionnels-les qui travaillent dans le secteur des soins intensifs de pédiatrie. Rien ne justifie une organisation en 12h pour une équipe de brancardier-ière dans un service des urgences ! Des organisations de travail qui deviennent la norme au détriment de la santé des professionnels-les, c'est insupportable !

Concernant le respect de la règlementation, là encore, celle-ci n'est pas respectée au CHU de NANTES puisque des professionnels en 12h sont amenés régulièrement à travailler plus de 48h par semaine, plus de 54 heures par exemple pour pallier aux absences des collègues et en parfaite connaissance du chef d'établissement. Rien ne peut justifier le non-respect de la règlementation relative aux temps de repos si ce n'est pour le chef d'établissement de vouloir mener une politique d'économie au détriment de l'humain.

Nous vous demandons de mettre un terme immédiatement à ces dépenses inappropriées, ce management toxique, ces choix organisationnels qui occasionnent des décès chez les professionnels et les patients avant que d'autres drames ne surviennent au CHU de NANTES.

Dans l'attente de votre retour, recevez Madame la ministre l'expression de notre haute considération.

SYNDICAT CGT
CHU de NANTES
3 rue Gaston Veil
44093 NANTES Cedex 1

Pour le Syndicat CGT Du CHU de NANTES
Le Secrétaire Général
Olivier TERRIEN